

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan berdirinya perusahaan yang utama adalah memperoleh laba yang sebesar-besarnya yang berguna untuk meningkatkan kekayaan netto baik yang didapatkan oleh pemegang saham maupun pendirinya. Selain itu, tujuan perusahaan didirikan yaitu terciptanya lingkungan kerja yang baik antara pegawai dan atasan sehingga perusahaan akan menghasilkan produk dan jasa yang maksimal. Hal ini akan berdampak dengan terkaitnya persaingan ketat perusahaan, yang akan dapat memnuhi keinginan dan kebutuhan konsumen dan akan memenangkan dan meningkatkan penjualan di pangsa pasar.

Manajemen atau faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Robbins menyatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan (Ahie, 2013:21).

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang begitu ketat di segala bidang. Organisasi-organisasi mendapatkan tantangan agar mampu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mempunyai kemampuan dan keterampilan khusus sehingga mampu bersaing dalam dunia usaha ini. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut.

Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Akibat adanya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang sangat besar apabila tidak didayagunakan secara efektif dan efisien akan sangat berguna untuk menunjang laju pembangunan nasional khususnya di daerah- daerah secara berkelanjutan dan berkala. Agar dalam masyarakat dapat tersedia sumber daya manusia yang handal dan berkualitas maka diperlukannya pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan kerja yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya ialah pada bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hasibuan (2013:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja

karyawan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja karyawan dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Menurut Ningrum, dkk (2014:2) memberikan definisi lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik pada karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian apabila lingkungan kerja yang diciptakan dalam perusahaan tersebut memberikan kenyamanan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja, tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja melainkan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan juga sangat memengaruhi peningkatan kinerja yang dihasilkan karyawan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Tingkat ketegangan atas kondisi-kondisi dimaksud tergantung kepada daya terima dan respons karyawan. Ketegangan tertentu yang terjadi pada seorang karyawan mungkin menimbulkan stres kerja pada karyawan tertentu, tetapi merupakan tantangan bagi karyawan lainnya (Sinaga & Sinambela, 2013:77). Stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan hal yang harus dilakukan yaitu mengelola

stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih efisien dan efektif.

Dengan lingkungan kerja dan stress kerja yang baik dalam suatu perusahaan yang dikelola oleh manajemen perusahaan akan lebih memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih mudah untuk meningkat. Robbins (2006:17 dalam Salutondok dan Soegoto, 2015:851) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.(Mathis dan Jackson, 2006:114 dalam Suryani dan Perdana, 2016:2).

Adanya motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan dengan motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ngadianto (2017) bahwa dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pabrik gula Lestari di Kertosono.

CV. Javaco Surabaya merupakan perusahaan dalam bidang distributor aksesoris laptop yang berada di Surabaya. Kinerja yang tinggi merupakan hal

yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan baik perusahaan maupun karyawannya. Pada pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa permasalahan terjadi dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, stress kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Dengan adanya permasalahan tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan CV. Javaco Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di CV. Javaco Surabaya?
- b. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Karyawan di CV. Javaco Surabaya?
- c. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Javaco Surabaya?
- d. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Javaco Surabaya?
- e. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Javaco Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di CV. Javaco Surabaya.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Karyawan di CV. Javaco Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Javaco Surabaya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Javaco Surabaya.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Javaco Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan dengan permasalahan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi karyawan pada perusahaan, dan penelitian ini juga untuk melengkapi koleksi perpustakaan .

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Dan Pengetahuan

Penelitian ini dapat melengkapi pengetahuan yang ada, bagi mahasiswa yang sedang meneliti dan berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi karyawan khususnya pada bidang SDM.

1.4.3 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan kepada perusahaan CV. Javaco Surabaya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam manajemennya.